



Enjeux et conséquences de la Réforme LPP

Août 2024 – Franca Renzi Ferraro



- a. But de la réforme
- b. Les 5 mesures de la réforme
- c. Comparaison entre le système actuel et après la réforme
- d. Cas d'exemples
- e. Qui est concerné par la réforme ?
- f. Conséquences d'un éventuel rejet ?
- g. Remarque sur le temps partiel



a. But de la réforme

Pourquoi réformer la LPP ?

a. But de la réforme

1. Allongement de l'espérance de vie

- 1985 : 73,5 ans (♂) et 80,2 ans (♀)* -> espérance de vie à la retraite ~ 15 ans (H) et 19 ans (F)
- 2023 : 82,2 ans (♂) et 86,4 ans (♀)* -> espérance de vie à la retraite ~ 20 ans (H) et 23 ans (F)
- Les personnes à la retraite vivent toujours plus longtemps (**rentes de retraite versées plus longtemps**)

2. Faiblesse des marchés financiers

- Rendements faibles et instabilité des marchés financiers
- Le 3e cotisant ne joue plus son rôle

Petit flashback :

- En 1985, on vivait environ 15 - 19 ans après la retraite
- Les obligations de la Confédération rapportaient ~ 5%
- Le taux de conversion était de 7.2%
- On avait ~ 15'000 Institutions de prévoyance

- Aujourd'hui, on vit en moyenne 20 - 23 ans après la retraite
- Les obligations rapportent humblement 0.4%
- On a ~ 1'300 Institutions de prévoyance (~ 4,7 millions d'assurés actifs et 0,9 million de retraités)

3. Pas de prise en compte des réalités sociales actuelles et du marché du travail

- Seuil d'accès à la LPP trop élevé et déduction de coordination fixe (problème pour les personnes à temps partiel ou ayant plusieurs emplois)
- Problème des seniors pour rester dans le marché du travail

a. But de la réforme

3 objectifs :

1. Baisser le taux de conversion minimal LPP

- Prestations de vieillesse trop élevées par rapport à l'espérance de vie = pertes sur retraites
- Pour couvrir ces pertes, les institutions doivent utiliser de l'argent destiné aux assurés actifs (et donc les en priver) pour le verser aux retraités = «subventionnement croisé»
- Si elles ne le font pas, le risque de découvert devient très important (donc prélèvement d'une cotisation d'assainissement auprès des assurés actifs et de l'employeur)

2. Introduire des mesures de compensation, pour éviter une trop grande baisse des prestations minimales LPP (**maintenir globalement le niveau de rente**)

- Augmenter le capital épargne retraite individuel pendant la vie active
- Versement d'un complément de rente pour les personnes proches de la retraite

3. Meilleure prévoyance pour les personnes à bas revenus, à temps partiel et/ou qui cumulent plusieurs emplois (principalement des femmes)

b. Les 5 mesures de la réforme LPP

- **Diminution du montant du seuil d'accès à la LPP**
(A partir de quel salaire est-on obligatoirement assuré ? En baissant le seuil, cela permettra d'assurer ~ 70'000 personnes de plus)
- **Déduction de coordination adaptée**
(montant abaissé pour augmenter le salaire assuré, d'où une augmentation des cotisations épargne, donc du capital individuel épargné)
- **Bonifications de vieillesse (cotisations épargne) modifiées**
(cotisations plus faibles pour les seniors, cela favorisera les entreprises à garder les seniors dans le marché du travail)
- **Baisse du taux de conversion min LPP de 6,8% à 6%**
(créer davantage d'équité entre les générations, ce qui permettra de garantir des rentes durables pour les générations futures)
- **Supplément de rente pour compenser en partie la baisse de la rente LPP minimale**
(Génération transitoire de 15 ans pour les personnes entre 51 ans et 65 ans)



c. Comparaison

- Votations le 22 septembre 2024

	Actuel	Réforme LPP	Positif / négatif
Seuil d'entrée (CHF)	22 050	19 845	<ul style="list-style-type: none"> - Positif pour les bas salaires et les personnes ayant plusieurs emplois - Négatif pour les entreprises qui devront payer un peu plus
Montant de coordination	25 725	20% du salaire de base AVS	<ul style="list-style-type: none"> - Positif pour les bas salaires, les temps partiels et les personnes ayant plusieurs emplois - Négatif pour les entreprises qui devront payer plus
Taux de bonification de vieillesse	25 - 34 ans : 7% 35 - 44 ans : 10% 45 - 54 ans : 15% 55 - 65 ans : 18%	25 - 44 ans : 9% 45 - 65 ans : 14%	<ul style="list-style-type: none"> - Positif pour les assurés seniors - Positif pour les entreprises (pour les assurés de +55 ans ayant un salaire annuel AVS > CHF 68'100.- (voir exemple slide 14))

c. Comparaison

- Votations le 22 septembre 2024

	Actuel	Réforme LPP	Positif / négatif
Taux de conversion	6,8%	6%	<ul style="list-style-type: none"> - Négatif pour les personnes proches de la retraite - Positif pour les Caisses (équité pour les générations futures)
Génération transitoire : supplément de rente	-	1ère à 5ème année : 2'400.- par an 6ème à 10ème année : 1'800.- par an 11ème à 15ème année : 1'200.- par an	<ul style="list-style-type: none"> - Positif pour les personnes proches de la retraite - Négatif pour les Caisses ayant des plans Minimum LPP (lourdeur administrative et technique)

Il ne fait aucun doute que la réforme LPP ne remporte pas de prix de beauté.

Le véritable enjeu de cette réforme, c'est d'accepter ou non de **franchir une étape**.

La votation est extrêmement importante pour les jeunes et les générations futures !

c. Comparaison

Génération transitoire	Age actuel	Avoir vieillesse inférieur à 220 500 CHF*	Avoir vieillesse entre 220 500 – 441 000 CHF*	Avoir vieillesse supérieur à 441 000 CHF**
5 premières années	61 à 65	200.- / mois	Montant dégressif	0.-
5 années suivantes	56 à 60	150.- / mois		0.-
5 dernières années	51 à 55	100.- / mois		0.-

Si la réforme entre en vigueur en 2027, les années de naissance 1962-1976 (♂) et 1962-1977 (♀) feront partie de la génération transitoire
Le montant dépend de l'année de naissance et de l'avoir de prévoyance (y c. partie surobligatoire)

Financement des dispositions transitoires :

Les Institutions de prévoyance (IP) financent le supplément de rente au moyen d'un apport unique à l'avoir de prévoyance au début du droit à la rente de retraite (RR) ou rente d'invalidité (RI).

Le Fonds de Garantie versera des subsides aux IP concernées. Il prélèvera la 1^{ère} année une cotisation de 0,24% auprès de toutes les IP soumises à la LFLP pour financer les subsides.

* concerne env. 25 % des assurés de la génération transitoire

** concerne env. 50 % des assurés de la génération transitoire

d. Exemples

Illustration 1)

- Homme de 26 ans
- Salaire annuel de base AVS de CHF 20'000.-
- Comment est-il assuré dans la prévoyance minimale LPP ?

Aujourd'hui :

pas assuré car le salaire est inférieur au seuil d'entrée de CHF 22'050.-

Après :

Le seuil de 19'845.- est dépassé, **il est donc assuré.**

Salaire de base AVS 20'000 - 4'000 de montant de coordination (20% s/20'000) =

CHF 16'000.- de salaire assuré => cotisation de 9% soit CHF 1'440 annuel (CHF 120 / mois, 60.- employé et 60.- employeur)

d. Exemples

Illustration 2)

- Femme de 28 ans
- Salaire annuel de base AVS de CHF 25'000.-
- Comment est-elle assurée dans la prévoyance minimale LPP ?

Aujourd'hui :

le salaire assuré est de CHF 3'675.- car 25'000.- est supérieur au seuil d'entrée et inférieur au montant de coordination de CHF 25'725.- => cotisation de 7% soit CHF 257,25 annuel (CHF 21,40 /mois, 10,70 employé et 10,70 employeur)

Après :

Salaire de base AVS 25'000 - 5'000 de montant de coordination (20% s/25'000) =

CHF 20'000 de salaire assuré => cotisation de 9% soit CHF 1'800 annuel (CHF 150 / mois, 75.- employé et 75.- employeur)

d. Exemples

Illustration 3)

- Femme de 56 ans
- Salaire annuel de base AVS de CHF 100'000.-
- Comment est-elle assurée dans la prévoyance minimale LPP ?

Aujourd'hui :

le salaire assuré est de CHF 62'475.- car c'est le maximum assuré dans le minimum LPP (88'200.- moins le montant de coordination de CHF 25'725.- => cotisation de 18% soit CHF 11'246 annuel (CHF 937,20 /mois, 468,60 employé et 468,60 employeur)

Après :

Salaire de base AVS 100'000.- -> max assuré 88'200 - 17'640 de montant de coordination (20% s/88'200) = CHF 70'560 de salaire assuré => cotisation de 14% soit CHF 9'878,40 annuel (CHF 823 / mois, 412 employé et 412 employeur)

d. Exemples

Illustration 4)

- Femme de 40 ans
- Salaire annuel de base AVS de CHF 45'000.-
- Comment est-elle assurée dans la prévoyance minimale LPP ?

Aujourd'hui :

le salaire assuré est de CHF 19'275 ($45'000 - 25'725$) => cotisation de 10% soit CHF 1'928 annuel (CHF 160 /mois, 80 employé et 80 employeur)

Après :

Salaire de base AVS $45'000 - 9000$ de montant de coordination ($20\% \text{ s}/45'000$) = CHF 36'000 de salaire assuré => cotisation de 9% soit CHF 3'240.- annuel (CHF 270/ mois, 135 employé et 135 employeur)

d. Résumé cas d'exemples

Minimum LPP	Illustration 1		Illustration 2		Illustration 3		Illustration 4	
	Actuel	Après	Actuel	Après	Actuel	Après	Actuel	Après
	H de 26 ans		F de 28 ans		F de 56 ans		F de 40 ans	
Salaire AVS	20 000	20 000	25 000	25 000	100 000	100 000	45 000	45 000
Salair AVS maximum assuré	-	-	-	-	88 200	88 200		
Montant de coordination	-	4 000	25 725	5 000	25 725	17 640	25 725	9 000
Salaire assuré	-	16 000	3 675	20 000	62 475	70 560	19 275	36 000
Taux de cotisation	-	9%	7%	9%	18%	14%	10%	9%
Cotisation épargne annuelle	-	1 440	257	1 800	11 246	9'878	1 928	3 240
Employé par mois	-	60	11	75	469	412	80	135
Employeur par mois	-	60	11	75	469	412	80	135

Augmentation du capital retraite par l'augmentation des cotisations d'épargne !

Les assurés de 55ans et + qui ont un salaire AVS > CHF 68'100.- (jusqu'au maximum de CHF 88'200.-), vont payer moins de cotisations avec la réforme.

d. Conséquences sur les prestations de retraite

Pour un plan minimum LPP (obligatoire)

Salaire AVS annuel	Capital accumulé		Rente				Diff. /mois
	Aujourd'hui	Après réforme	Aujourd'hui		Après réforme		
			anuelle	mensuelle	anuelle	mensuelle	
30 000	26 770	140 837	1 820	152	8 450	704	553
40 000	89 391	187 783	6 079	507	11 267	939	432
50 000	152 012	234 729	10 337	861	14 084	1 174	312
60 000	214 633	281 675	14 595	1 216	16 900	1 408	192
70 000	277 253	328 620	18 853	1 571	19 717	1 643	72
75 000	308 564	352 093	20 982	1 749	21 126	1 761	12
76 000	314 826	356 788	21 408	1 784	21 407	1 784	0
80 000	339 874	375 566	23 111	1 926	22 534	1 878	-48
88200 et plus	391 223	414 062	26 603	2 217	24 844	2 070	-147

Hypothèses :
 Carrière complète (base 40 ans et 6 mois)
 Taux d'intérêt à 1,25%
 Montant de coordination de CHF 25'725.- / 20% du SAVS
 Taux de conversion : 6,8% / 6%

Attention

Hypothèses rigides

- 1) les personnes gagnent toujours le même montant
- 2) elles n'évoluent pas dans leur carrière
- 3) elles ne connaissent pas de rupture dans leur parcours professionnel
- 4) elles ne sont toujours assurées que dans un plan minimal LPP

La réalité n'est pas la même !

Répercussion positive sur les bas revenus 😊

e. Qui est concerné par la Réforme ?

- **Uniquement les assurés actifs ayant un plan de prévoyance minimum LPP**
- La plupart des travailleurs ont une prévoyance professionnelle supérieure au minimum légal de sorte que la réforme n'aura pas d'effet direct sur leurs futures rentes.
- Les personnes qui perçoivent déjà une rente ne sont pas concernées par la réforme.

En résumé :

- Seules ~ 10% d'Institutions de prévoyance seront touchées par cette réforme, **ce qui représente à peine 15% du total des assurés actifs.**
- La plupart des Institutions de prévoyance ont déjà adapté leur taux de conversion (en moyenne, on est déjà à 5% - 5,5% dans les Caisses enveloppantes qui offrent des prestations surobligatoires), leur montant de coordination qui est souvent à 0 et les taux de cotisations qui sont dans certaines Caisses lissés (taux unique à tous les âges).

f. Conséquences d'un éventuel rejet de la réforme




1. De nombreuses personnes à bas revenu (principalement des femmes) n'auront toujours pas de prévoyance professionnelle ou alors seulement une prévoyance très faible.
2. Le maintien des seniors dans le monde du travail ne sera pas favorisé.
3. Si le taux de conversion n'est pas abaissé, les caisses de pension qui n'offrent que des prestations minimales continueront d'utiliser le rendement de l'avoir de vieillesse des actifs pour financer les rentes des retraités. Ainsi, les futures rentes des actifs seront moins élevées que si ce financement croisé disparaissait.
4. Les caisses de pension concernées risqueront toujours d'être confrontées à des lacunes de financement. Dans un tel cas, il serait possible que les assurés et les employeurs doivent combler ces lacunes en versant des cotisations supplémentaires.



g. Remarque sur le temps partiel

ATTENTION

La problématique des temps partiels ou des interruptions de carrière **ne relève pas de la LPP**. Ces questions sensibles doivent être abordées via :

- a) l'accessibilité aux crèches 
- b) le partage des tâches ménagères entre conjoints 
- c) les entreprises pour la rémunération 
- d) la fiscalité
- e) etc.

Petite statistique :

- 60 % des femmes travaillent à temps partiel (l'un des taux les plus élevés d'Europe)
- 18% chez les hommes
- 90% des mères sans activité lucrative ne cherchent pas d'emploi (75% d'entre elles citent comme raison la garde des enfants ou obligations familiales)

=> La LPP reflète les choix de vie et de carrière, donc les rentes en découlent

=> Une offre suffisante de places de crèche est une condition importante pour mieux exploiter le potentiel de main d'oeuvre

En résumé, renforcer la résilience de la prévoyance vieillesse passe par des mesures politiques dans les domaines :

- 1) de la famille,
- 2) du marché du travail et,
- 3) de la formation

Merci de votre attention

